

鄂生态〔2018〕38号

签发人：肖创伟

关于印发《湖北生态工程职业技术学院青年 教师培养导师制实施办法》的通知

各部门、单位：

现将《湖北生态工程职业技术学院青年教师培养导师制实施办法》印发给你们，请认真组织学习，贯彻执行。

附件：湖北生态工程职业技术学院青年教师培养导师制
实施办法

湖北生态工程职业技术学院

2018年10月8日

附件.

湖北生态工程职业技术学院 青年教师培养导师制实施办法

第一章 总则

第一条 培养目标

为全面推进我校师资队伍建设，加强对青年教师的培养，充分发挥经验丰富教师对青年教师的“传、帮、带”作用，使青年教师尽快适应教师岗位和学校办学定位及人才培养目标对教学岗位的要求，熟悉教育教学规律规则，掌握教育教学技能方法，树立良好的师德师风，快速提升教育教学水平，建设一支师德高尚、业务精湛、学术水平高、具有创新创业精神的高水平、高素质青年教师队伍，特制定本实施办法。

第二条 培养对象

45周岁以下的青年教师，凡符合下列情况之一者，必须配备指导教师：

（一）近5年内招聘或调入到学校从事教学工作（含实验系列教师和辅导员）新进人员。

（二）由校内非教师岗位转到教师岗位的人员（2013年1月后）。

（三）未取得讲师任职资格和任讲师时间不足3年的青年教师。

（四）教学质量考核或学生测评成绩当年处于学校后10%的青年教师。

（五）辅导员工作当年考核处于学校后10%的青年教师。

（六）经教务处、二级学院（部）共同认定或本人申请需要接受指导的青年教师。

今后，凡新参加工作教师或新调到教学岗位的教师，原则上必须有导师培养的经历。

第三条 培养时间

（一）青年教师培养期为1-4个学期，一般本科毕业生为4个学期，硕士毕业生为2个学期，博士毕业生为1个学期。

（二）因特殊情况中途更换导师的青年教师，获得继任导师同意后培养时间可累计计算。

第二章 培养与要求

第四条 导师

（一）导师遴选条件

1. 热爱教育事业，治学严谨，品德高尚，为人师表，团结协作；积极参加教学改革，重视教育思想理论的学习和研究，教学经验丰富，教学效果优良；富有责任感，具有较强的沟通能力和业务指导能力，能投入足够的时间和精力用于指导工作。

2. 原则上须具有高级以上专业技术职务或在国家级以上教学、科研竞赛中获奖。

3. 获得校级“十佳教师”、“十佳辅导员”和“十佳班主任”称号或校级以上“优秀教师”、“优秀辅导员”、“优秀班主任”荣誉称号的。

4. 在本学科领域内具有坚实的理论基础和系统的专业

知识，丰富的教学、科研和实践经验，教学效果和科研业绩优良，经二级学院（部）认定符合导师资格的。

5. 导师与被指导对象归属同一学科或相近学科。

学校鼓励省级以上项目负责人、教学名师、优秀教师、科研或教学成果奖获得者，教研室负责人、师德先进个人等担任导师。

（二）导师职责

1. 制定青年教师培养计划，提出培养目标和措施。

2. 进行师德教育，加强对青年教师职业道德修养、教书育人责任感的培养，引导青年教师树立严谨踏实、实事求是的工作作风。

3. 根据青年教师的专业方向，指导青年教师至少掌握一门课程的教学内容、教学要点和相关学科的前沿知识，培养其从事教学的能力，应不定期地安排青年教师讲授指定内容。

4. 指导青年教师撰写教案，熟悉并掌握各教学环节及教学规范，掌握正确的教学方法，能结合课程的内容、特点，运用各种教学手段和现代教育技术，鼓励并指导青年教师大胆进行教学改革实践，提高教学质量。

5. 每学期听所指导青年教师的讲课不少于8节，课后进行指导并填写《听课评价表》；如果所指导的青年教师没有承担授课任务，则导师每学期与青年教师共同听相关专业的教师授课不少于4次，帮助青年教师总结其他教师的授课经验，提高自身教学能力。

6. 指导青年教师参加专业建设、课程建设、教学团队建设和教学研究等教研活动。

7. 指导青年教师开展教学科研项目、产学研合作及实践教学等活动，将青年教师纳入导师主持或主要参与的教研科研团队。在指导期或考核期内，指导青年教师完成并发表1篇以上教学科研论文或撰写1篇研究报告。

8. 指导从事辅导员工作的青年教师在学生思想政治教育、学生日常管理、心理健康、就业等工作方面。

9. 每学期末向青年教师所在院（部）提交指导青年教师的情况报告，对青年教师的教学、科研及其它工作完成情况进行综合评述，提出合理的意见和建议，并由教学单位将记录报送学校人事处存档。

（三）导师配备

1. 指导教师配备采用双向选择原则，由各二级学院（部）确定导师与被指导青年教师，在征得青年教师本人和导师双方同意、二级学院审定后以文件形式报人事处审核备案。

2. 如无特殊情况，指导教师一般不得更换。

3. 为保证培养质量，原则上1名导师最多指导2名青年教师。

4. 青年教师如在教学与学生工作方面都需要指导教师，则由二级学院（部）直接指派。

（四）报送材料

根据本单位培养对象的实际情况，拟定当年具体培养计划、基本要求和实施方案，并提交导师配备情况一览表（含

导师和被指导青年教师名单、培养期限等信息)。

第五条 青年教师

(一) 基本要求

1. 思想端正，素质良好。
2. 严于律己，加强教师职业道德修养。
3. 具有相应的专业基础知识和一定的教学科研能力。
4. 被指导的青年教师如无特殊原因，必须接受指导。

(二) 主要任务

1. 积极主动并虚心接受导师指导，尊师重道，虚心求教，勤奋好学，积极进取。

2. 在导师指导下制订学习计划，明确学习目标和实施方案并付诸实施。尽快熟悉教学流程和教学要求，掌握教学规律和教学规范，熟练掌握教学大纲，认真编写授课计划、教案和课件，充分准备课堂教学内容。

3. 在一年培养期内旁听导师授课（理论与实践课）不少于16课时，旁听教研室其他教学效果好的老师授课不少于10课时，并做好听课记录。

4. 按照导师要求，全面掌握至少一门与专业对应课程各教学环节的要求和技能，并积极参与或开展实践教学活动。

5. 积极主动地观摩、学习、参与导师的教研教改和科研项目，条件具备时应积极申报。

6. 培养期内应定期就个人思想、工作、学习情况进行反思，及时向导师报告并听取指导意见。培养期满，应对自己所完成的教学、科研工作和培养收获进行总结。总结成绩，

分析存在的问题与不足，有针对性地制定改进措施和办法，并向导师所在教学单位汇报。总结材料报送人事处备案。

7. 服从单位其他工作安排。

第三章 考核与待遇

第六条 管理

（一）各二级学院（部）负责青年教师导师制的组织实施、协调指导、落实检查等工作。质量管理处、科研处分别负责对青年教师导师制实施过程中的教学质量、科研情况进行检查。人事处负责青年教师导师制的管理协调、组织考核等工作。

（二）各二级学院（部）应在青年教师报到上班两周之内为其配备导师。导师确定后，填写《青年教师培养工作记录册》。

（三）为加强管理，从教师入校开始，各二级学院（部）根据本部门师资队伍建设实际情况自行制定管理办法。

第七条 对导师的考核

（一）培养期满后，导师填写《青年教师导师制考核表（导师用表）》，提供相应支撑材料。结合被指导青年教师工作学习情况，由各二级学院（部）组织考核小组对导师的指导工作进行全面考核，并给出考核意见。考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次。相关材料及考核过程和结果报送人事处审核备案，并将考核结果提交党委会审定。

（二）导师在培养期内发生教学事故或重大学生管理事故，视为考核不合格。

第八条 对青年教师的考核

（一）培养期满后，青年教师填写《青年教师导师制考核表（青年教师用表）》，并提供《青年教师导师制培养记录手册》和相关支撑材料。由各二级学院（部）组织考核小组对青年教师在培养期内思想、教学、科研情况进行全面考核，并给出考核意见。考核结果分为优秀、合格、不合格三个档次。相关材料及考核过程和结果报送人事处审核备案，并将考核结果提交党委会审定。

（二）青年教师在培养期内发生教学事故或重大学生管理事故，视为考核不合格，须延期培养。

第九条 考核办法

（一）考核内容

培养计划完成情况，参加培训情况，教学大纲执行情况，听课、试讲情况，学生对教学的反映，参加工程实践、取得科研成果以及各个教学环节是否规范等。

（二）考核方式

由各二级学院（部）组成考核小组，考核小组至少由5人组成（含教学单位中层干部、学校教学督导员和本专业高级职称教师或专业带头人等）。

（三）考核等次的确认

青年教师与导师考核按10%，80%，10%分为三个等次“优秀”、“合格”和“不合格”，考核实行青年教师与导师捆绑制考核：

1. 青年教师当年考核定为“优秀”等次，导师当年同时

认定“优秀”或“合格”，如一名导师同时指导两名教师，两名教师需同时考核“优秀”，则导师当年考核认定“优秀”；

2. 青年教师当年考核定为“合格”等次，导师当年可认定“合格”或“不合格”；

3. 青年教师当年考核定为“不合格”等次，导师当年同时认定“不合格”。

第十条 考核不合格的青年教師，停止教学工作，不能晋升高一级教师职务，进行延期培养，再培养期内不能参与各类优秀评选，考核合格后重新承担教学任务，再次考核不合格者予以转岗。

第十一条 考核不合格的青年教師和导师当年年度考核认定“不合格”。

第十二条 对指导教师和青年教師的考核结果作为教学质量管理工作的一项考核指标。根据导师的考核结果，折算成业绩工作量计入奖励性绩效工资，当年考核“优秀”等次，按照指导1名青年教師20个课时，指导2名青年教師30个课时，当年考核“合格”等次，按照指导1名青年教師10个课时，指导2名青年教師20个课时，考核成绩不合格者不予发放。工作量按当年奖励性绩效具体情况报党委会后可做适当调整。

第十三条 导师考核结果同时计入职称评聘量化评分细则项目。

第四章 附则

第十四条 青年教师的培养工作应纳入各教学单位师资队伍规划建设规划，并建立培养考核档案。各二级学院（部）每年对导师指导青年教师工作进行全面考核总结，其考核结果存档备查。

第十五条 在指导教师聘任期间，人事处不定期对指导教师的指导工作进行抽查、考核，如发现问题，协同相关单位分析原因，提出处理意见。

第十六条 本办法自发文之日起实施，由人事处负责解释。